

PERBEZAAN TAHAP KEFAHAMAN DAN PENGHAYATAN BUDAYA 5S DI KALANGAN STAF AKADEMIK DAN STAF PENTADBIRAN DI PUSAT PENGAJIAN UUM

Norfadilawati Binti Mat Kail, Prof Madya Dr. Mohd Rizal Bin Razalli

*School of Technology Management and Logistic,
Universiti Utara Malaysia, Kedah, Malaysia.*

ABSTRACT

Konsep amalan 5s ini adalah merupakan suatu alat untuk meningkatkan kualiti di tempat kerja. Kini, telah banyak organisasi telah menerapkan dan mempraktikkan amalan 5s ini didalam organisasi mereka. Namun begitu, terdapat kajian yang menunjukkan kebanyakan kakitangan yang bekerja di sektor awam atau pejabat kurang sedar akan kepentingan 5s dan tidak memahaminya secara mendalam. Tahap penghayatan budaya amalan ini juga masih samar-samar. Oleh itu, kajian kes ini adalah bertujuan untuk mengetahui tahap kefahaman dan penghayatan budaya 5s dan secara khusus kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap perbezaan penghayatan budaya 5s ini di kalangan staf akademik dan staf pentadbiran. Kajian ini juga untuk mengkaji hubungan dan pengaruh diantara kefahaman dan penghayatan budaya 5s terhadap prestasi kerja. Kajian ini menggunakan kaedah yang berbentuk kuantitatif iaitu soal selidik dan ia dilakukan di pusat pengajian UUM yang melibatkan tiga buah pusat pengajian iaitu STML, SQS dan SOG. Dapatan kajian ini boleh digunakan untuk menambahbaik prestasi dan produktiviti kerja di kalangan staf akademik dan staf pentadbiran di pusat pengajian UUM .

Keywords: Kefahaman 5s, Penghayatan budaya 5s, perbezaan kefahaman dan penghayatan budaya 5s di kalangan staf

PENGENALAN

Amalan 5s ini merupakan satu konsep yang telah diperkenalkan dan telah dipraktikkan oleh masyarakat dinegara Jepun. Ia telah dipopularkan oleh Hiroyuki Hirano dan mula diperkenalkan di Malaysia pada pertengahan tahun 1980an. Amalan 5s ini merujuk kepada penjagaan kebersihan, keselamatan, kekemasan dan kecekapan ditempat kerja dan dipraktikkan bagi mewujudkan persekitaran kerja yang lebih berkualiti, selamat dan selesa (MPC, 2012). 5s ini juga adalah merupakan satu alat untuk meningkatkan produktiviti organisasi di tempat kerja dari segi prestasi pekerja. Konsep 5s menurut kaizen Jepun adalah merupakan ringkasan daripada lima perkataan iaitu sisih(seiri), susun(seiton) sapu(seiso), seragam (seiketsu), dan sentiasa amal (shitsuke). Kefahaman yang tinggi terhadap amalan 5s ini akan dapat mewujudkan satu penghayatan budaya 5s di tempat kerja yang lebih positif jika ianya dihayati, difahami dengan betul dan mendalam oleh staf-staf di tempat kerja. Selain itu, menurut Stephen dan Graeme (2004) pihak pengurusan tertinggi dan budaya organisasi itu sendiri yang perlu memainkan peranan yang penting kerana, ia akan menentukan kejayaan ataupun kegagalan bagi melaksanakan amalan 5s ini didalam organisasi tersebut.

PERNYATAAN MASALAH

Amirul Johari dan Nur Faridah Hanim (2010) menjelaskan pelaksanaan dan pengamalan 5s yang berterusan akan mewujudkan imej persekitaran organisasi yang berlainan dengan organisasi lain yang tidak mengamalkan 5s dan ia akan memberi satu kelebihan kepada organisasi tersebut. Kemudian, menurut Myzatul Akma Mohammad (2010) menjelaskan telah banyak hasil kajian yang menunjukkan bahawa pengamalan 5s ini akan mewujudkan produktiviti budaya kerja yang menjadi lebih berkualiti dan akan terus meningkat jika terus di amalkannya. Terdapat kajian yang mengatakan bahawa kebanyakan kakitangan bawahan atau sokongan dan atasan ini yang bekerja di sektor-sektor awam atau pejabat kurang sedar akan kepentingan 5s dan tidak memahaminya secara mendalam. (Safiee, 2000). Menurut Mohd Fadzil Abdul Rashid et al. (2010) kefahaman dan komitmen terhadap amalan 5s di kalangan ahli organisasi ini sering tidak sama diantara satu sama yang lain dan ia agak sukar untuk mencapai matlamat kearah kesepakatan didalam mengamalkan amalan 5s ini disebabkan oleh hal-hal yang tertentu. Oleh hal yang demikian tujuan atau objektif kajian kes ini ialah:

- 1) Untuk mengetahui tahap kefahaman dan penghayatan budaya 5s di kalangan staf akademik dan staf pentadbiran.
- 2) Untuk mengetahui tahap perbezaan kefahaman dan penghayatan budaya 5s di kalangan staf akademik dan staf pentadbiran di pusat pengajian UUM.
- 3) Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh diantara kefahaman dan penghayatan budaya 5s ini terhadap prestasi kerja.

TINJAUAN JURNAL

5s Dan Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001) prestasi kerja ini ialah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang dibezakan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja dengan 5s ini saling berkaitan dan mempunyai perhubungan diantara satu sama yang lain. 5s dan prestasi kerja ini juga adalah merupakan pemboleh ubah bersandar yang dipengaruhi oleh dua faktor iaitu tahap kefahaman dan tahap penghayatan budaya 5s. Terdapat bukti kajian yang mengatakan bahawa amalan 5s ini dapat meningkatkan kualiti di dalam kerja dan juga dapat meningkatkan produktiviti organisasi tersebut. Kenyataan ini telah dibuktikan dengan hasil kajian yang telah dibuat oleh Muhammad Nazi Bin Hussain (2006) iaitu didalam kajian yang dibuat olehnya di Politeknik Universiti Teknologi Tun Hussein Onn dimana menurut hasil kajian yang dibuat jika amalan 5s ini diberi tumpuan sepenuhnya daripada pihak pengurusan maka secara tidak langsung akan dapat mempertingkatkan lagi prestasi kerja. Kenyataan ini juga lebih kurang sama dengan pendapat Liker (2004) yang menurut beliau 5s ini ialah bukan sahaja dapat meningkatkan kualiti persekitaran kerja tetapi konsep ini juga turut dapat mempertingkatkan kualiti dari segi perkhidmatan, produk, dapat meminimumkan pembaziran barang dan masa. Selain itu, dapat mengurangkan kos pengoperasian dan juga semestinya dapat mempertingkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu, organisasi di Jepun menggunakan 5s ini untuk dijadikan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja di organisasi mereka. Peningkatan prestasi kerja ini dapat diukur dengan menjadikan seseorang pekerja dan juga organisasi lebih tersusun, kemas dan bersih dari segi persekitaran kerja tersebut serta tingkah laku berubah ke arah yang lebih baik contohnya lebih berdisiplin, berdaya maju dan mempunyai sahsiah diri yang lebih baik. Selain daripada itu juga, melalui kajian kes yang dibuat oleh Mohd Amirul Johari (2005) di jabatan kejuruteraan mekanikal, yang berkaitan

dengan amalan 5s di dalam kalangan staf bersetuju bahawa berdasarkan hasil kajian yang telah diperolehinya, pelaksanaan amalan 5s ini dapat meningkatkan prestasi kerja di kalangan staf dan juga dapat mempertingkatkan persekitaran imej ditempat kerja. Manakala menurut JPA (2009) apabila mengamalkan 5s ini maka semua pekerja akan lebih beretika dan berdisiplin bagi menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dari masa ke semasa. Oleh hal demikian, apabila 5s ini diamalkan secara berterusan maka perubahan sikap pekerja menjadi berubah kearah mempunyai rasa tanggungjawab dan sayang kepada kerjanya

Kefahaman Konsep Amalan 5s

Sisih (Seiri)

Menurut Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, amalan 5s ini adalah merupakan suatu perbuatan menyisih dan melupuskan barang-barang, peralatan yang tidak diperlukan dan diperlukan dimana barang yang tidak diperlukan itu perlu dibuang dan item yang diperlukan disimpan di tempat kerja. Manakala menurut Michalska dan Szewieczek (2007) pula menjelaskan seiri ini adalah merujuk kepada sisihkan, penghapusan bahan-bahan dan pengenalpastian dokumen yang tidak diperlukan lagi. Penyisihan ini secara tidak langsung akan menyebabkan ruang persekitaran tempat kerja menjadi lebih luas.

Susun (Seiton)

Dalam bahasa Jepun susun atau lebih dikenali sebagai seiton bermaksud sebagai ketertiban (Parrie, 2007). Ketertiban ini merujuk kepada kepentingan dalam memberi tumpuan terhadap tempat kerja dan persekitaran yang teratur. Menurutnyanya lagi, semua kelengkapan seperti alatan, bahan-bahan haruslah disusun secara kemas, mudah dan bersistematik serta berkesan. Manakala, menurut Jabatan Perkhidmatan Awam susun ini suatu amalan yang menyimpan, menyusun, melabel barang dengan tersusun rapi dan kemas supaya memudahkan pekerja untuk mengambilnya semula dan ia dilakukan apabila kesemua barangan, alatan dan kelengkapan yang sudah tidak diperlukan diasingkan.

Sapu (Seiso)

Menurut Gheorghe (2008) sapu atau seiso ini bermaksud menjaga dan juga memastikan bahawa kebersihan selalu diutamakan di kawasan kerja atau ditempat pengeluaran secara keseluruhannya. Menurutnyanya lagi, peralatan yang bersih sudah pasti kerosakan, kecacatan akan mudah dikenalpasti dan akan cepat diperbaiki. Sebaliknya peralatan seperti barangan yang berdebu jika tidak disapu secara berterusan maka akan kelihatan kotor dan sebarang kerosakan dan kecacatan tidak akan kelihatan.

Seragam (Seiketsu)

Menurut Michalska & Szewieczek (2007) menjelaskan seiketsu ini adalah perbuatan yang menyeragamkan tempat kerja dan juga persekitaran untuk kaedah dan perkara-perkara yang dibuat secara berterusan dari segi aspek penyimpanan dan kebersihan dan ia dilakukan didalam pengawalan yang konsisten. Oleh itu, secara tidak langsung pekerja akan dapat mengetahui dengan jelas terhadap tugas dan tanggungjawab mereka. Manakala, menurut Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia pula, seragam ini memberi maksud keperluan bagi pekerja untuk mematuhi kepiawaian atau peraturan persekitaran berkualiti.

Sentiasa Amal (Shitsuke)

Shitsuke atau sentiasa amal menurut Michalska & Szewieczek (2007) ialah merupakan suatu yang dikekalkan, direalisasikan, berterusan secara automatik yang melaksanakan empat kaedah tersebut iaitu sisih, susun, sapu dan seragam dan ia adalah bagi pengekalan kepiawaian standard dalam menjaga kemudahan, kebersihan, kekemasan, sentiasa

mengamalkan nasihat-menasihati dan berpesan-pesan antara pekerja. Manakala menurut Alberto et al (2010) pula menjelaskan bahawa *shitsuke* ini bermaksud tingkah laku yang baik dan ia mengikut piawaian yang betul.

Dimensi didalam Penghayatan Budaya 5s

Penghayatan dari aspek kebersihan

Menurut Nurzakira Afnee Zakaria et al (2015) aspek kebersihan ini adalah merupakan aspek yang utama kepada pekerja untuk menjadikan persekitaran dan imej di tempat kerja lebih selesa. Kemudian menurut Jabatan Perkhidmatan Malaysia, persekitaran yang berkualiti di tempat kerja dapat diukur apabila pekerja melakukan tanggungjawab harian mereka dengan melakukan pembersihan di ruang-ruang pejabat dan peralatan kerja. Tambahannya lagi, seragam (*seiketsu*) juga dapat dinilai apabila melakukan aktiviti yang dapat mengekalkan kebersihan di tempat kerja sepanjang masa. Malahan, menurut Chandra Suwondo (2012) pula didalam kajiannya iaitu penerapan budaya kerja unggulan 5s (*seiri, seito, seiso, seiketsu, dan shitsuke*) di Indonesia menyatakan bahawa penghayatan budaya 5s ini perlu dilakukan dengan mementingkan penjagaan kebersihan tempat kerja, ruangan kerja dan peralatan kerja dan juga menurut beliau lagi menjaga kebersihan ini adalah merupakan fitrah dalam kehidupan untuk mengelakkan daripada penyakit.

Penghayatan dari aspek kekemasan

Penghayatan budaya 5s ini dapat diukur melalui staf menjaga kekemasan di persekitaran kerja. Budaya 5s yang berkaitan dengan kekemasan yang menjadi amalan ialah susun (*seito*). Menurut Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia melalui panduan amalan 5s menjelaskan bahawa penghayatan budaya 5s ini boleh dilihat apabila aktiviti susun (*seiton*) dilakukan oleh pekerja di tempat kerja tersebut. Aktiviti kekemasan ini ialah seperti menyusun barang-barang secara kemas dan bersistematik. Manakala, menurut kit panduan amalan 5s PSUKPP, penghayatan budaya 5s melalui kekemasan ini dapat diukur apabila tiada barang yang berselerak dan yang sudah tidak digunakan ditinggalkan di ruang bekerja. Berdasarkan kajian yang lepas dapat disimpulkan bahawa apabila pekerja melakukan penyusunan contohnya seperti kertas, dokumen, alatan maka mereka telah cukup faham dan menghayati budaya 5s ini seperti *seiton* dengan mendalam.

Penghayatan dari aspek keceriaan

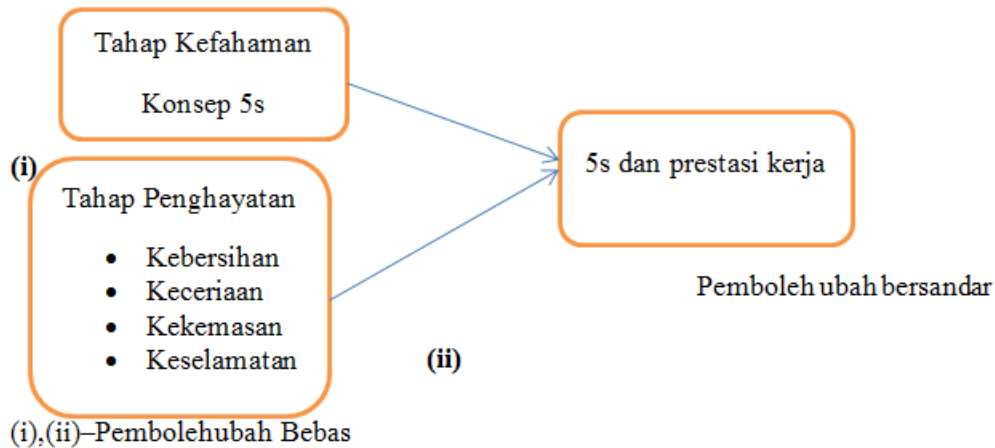
Menurut garis panduan amalan persekitaran berkualiti pejabat pendaftar (2012) penghayatan budaya 5s ini akan dapat dilihat apabila persekitaran kerja di pejabat pendaftar kelihatan ceria dan lebih selesa. Malah menurut Normah Jantan dan Zuraini Zainal Abidin (2012) menerusi kajiannya yang dilakukan di politeknik Merlimau Melaka, menjelaskan bahawa melalui pelaksanaan dan penghayatan budaya 5s ini menjadikan persekitaran pejabat lebih kondusif, selesa, ceria dan menarik.

Penghayatan dari aspek keselamatan

Menurut Modul 5s yang dilakukan oleh Pejabat di Mara menjelaskan bahawa dengan menghayati 5s ini maka keselamatan di tempat kerja akan lebih terjamin. Hal ini demikian kerana, di tempat kerja mempunyai alat-alat yang boleh menjamin keselamatan contohnya seperti tanda amaran di kawasan yang risiko, mempunyai pemadam api dan menghad ketinggian bagi barang yang disusun mengikut *stacking*. Menurut Erry Rimawan dan Eko Sutowo (2009) pula didalam kajiannya menerangkan bahawa keselamatan di tempat kerja ini adalah perlindungan diri terhadap segala kemungkinan yang boleh mendatangkan kecelakaan. Oleh itu, dengan menghayati 5s ini maka akan dapat mengurangkan kemungkinan tersebut.

Kerangka cadangan kajian

Kerangka cadangan kajian ini dibuat adalah untuk menggambarkan perhubungan di antara tahap kefahaman, tahap penghayatan dan berdasarkan perhubungan ini ia akan mempengaruhi prestasi kerja secara berterusan. Didalam hal ini, tahap kefahaman dan penghayatan adalah merupakan pemboleh ubah bebas dan prestasi kerja dimana merupakan pembolehubah bersandar. Oleh itu, kerangka cadangan terhadap kajian ini ditunjukkan seperti didalam Rajah 1.



Rajah 1

METODOLOGI

Reka bentuk kajian

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif. Pendekatan ini digunakan ketika kegiatan pengumpulan data primer iaitu melalui instrument soal selidik yang tertutup digunakan. Kemudian, mengedarkan soal selidik kepada 60 orang staf iaitu 30 staf akademik dan 30 staf pentadbiran. Kemudian, menggunakan kaedah kajian berbentuk ujian t, kaedah 'convenience' atau 'mudah' dan kaedah pemerhatian. Menurut Sabitha (2006) reka bentuk kajian ini adalah merupakan satu pelan tindakan yang menggambarkan secara terperinci berkaitan dengan bagaimana kajian itu dilakukan. Skala pengukuran instrumen kajian soal selidik ini berbentuk tertutup. Skala Likert sebanyak enam pengukuran digunakan dalam kajian ini untuk menunjukkan tahapnya bagi setiap kriteria iaitu, pengukurannya untuk 6 ialah (sangat setuju) sebagai pengukuran yang maksimum manakala bagi pengukuran 1 iaitu (sangat tidak bersetuju) sebagai pengukuran yang minimum.

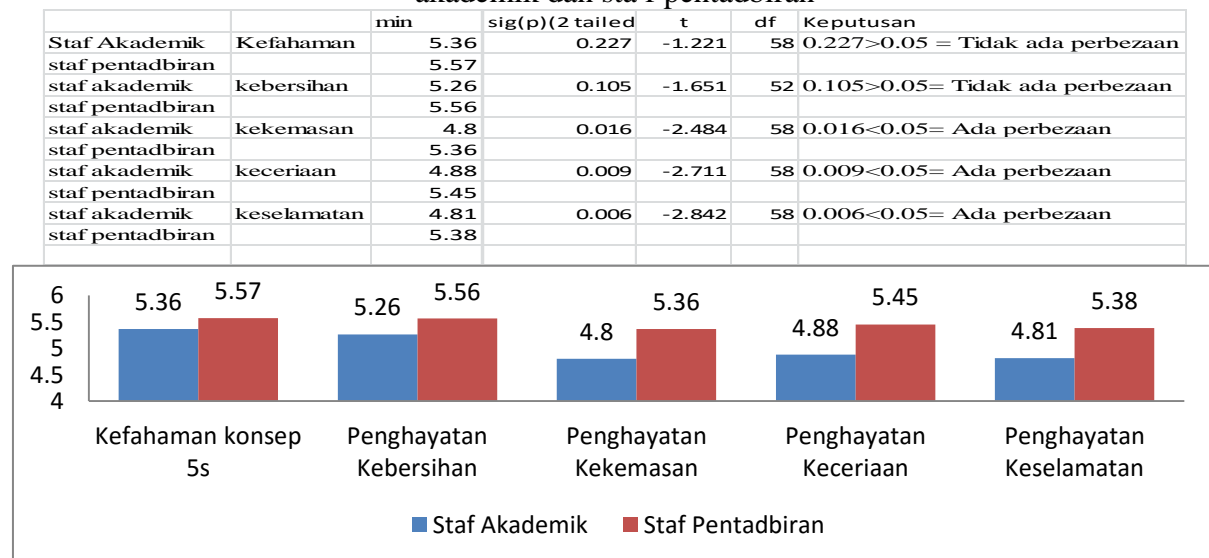
Jadual 1: Statistics kebolehppercayaan

	Cronbach's Alpha	N of items
Kefahaman	0.909	5
Kebersihan	0.826	2
Kekemasan	0.882	2
keceriaan	0.875	2
keselamatan	0.78	2
Prestasi Kerja	0.928	3

KEPUTUSAN

Jadual 1 di atas menunjukkan hasil pengukuran kebolehpercayaan yang menunjukkan kesemuanya nilai cronbach alphanya melebihi 0.5 .Tahap kefahaman staf diterima dengan nilai 0.909.Satu soalan ditolak iaitu yang berkaitan dengan amalan sapu.Penghayatan kebersihan dan kebolehpercayaan diterima iaitu 0.826.Namun begitu, satu soalnya dibuang untuk menaikkan nilai atau nilainya lebih besar daripada cronbach's Alpha.Kemudian, penghayatan dari aspek kekemasan menunjukkan kebolehpercayaannya juga diterima dengan nilai Cronbach's Alpha 0.882. Namun begitu,satu soalan dibuang.Kebolehpercayaan keceriaan menunjukkan nilainya diterima dengan Cronbach's Alpha 0.875.Kebolehpercayaan penghayatan budaya dari segi keselamatan ini diterima 0.780.Maka soalnya boleh dilaksanakan. Secara keseluruhannya, tahap penghayatan staf terhadap budaya 5s didalam dimensi kebersihan, kekemasan, keceriaan dan keselamatan diterima dan ia menunjukkan bahawa tahap kebolehpercayaan penghayatan staf ini tinggi.

Jadual 2: Perbezaan terhadap tahap kefahaman dan penghayatan budaya 5s di kalangan staf akademik dan staf pentadbiran



KEPUTUSAN

Objektif pertama tahap kefahaman dan penghayatan budaya 5s dikalangan staf pentadbiran dan staf akademik ini dapat dilihat melalui gambar rajah diatas dan minnya .Kefahaman staf akademik terhadap 5s ini adalah sebanyak 5.36 manakala staf pentadbiran pula ialah 5.57.Manakala, tahap penghayatan budaya 5s ini pula ialah dari aspek kebersihan staf akademik 5.26 manakala staf pentadbiran 5.56. Kemudian, penghayatan dari segi kekemasan staf akademik ialah 4.80 manakala staf pentadbiran 5.36.Tahap penghayataan budaya 5s didalam aspek keceriaan menunjukkan staf akademik 4.88 dan staf pentadbiran 5.45 dimana terdapat perbezaan diantaranya tetapi tidak terlalu besar.Dari aspek penghayatan budaya 5s dari segi keselamatan pula staf akademik 4.81, staf pentadbiran pula ialah 5.38.Secara keseluruhannya, menunjukkan staf pentadbiran lebih tinggi tahap kefahaman dan penghayatan budaya 5s berbanding staf akademik.

Jadual 2 menunjukkan dapatan objektif kedua berkenaan dengan kajian untuk mengetahui tahap perbezaan diantara staf akademik dan staf pentadbiran terhadap kefahaman dan

penghayatan budaya 5s. Aras signifikan alfanya ialah 0.05. Oleh itu, jika nilai p lebih besar daripada 0.05 bermaksud tiada perbezaan dan jika nilai p bawah 0.05 bermaksud ada perbezaan diantara kedua kumpulan tersebut iaitu staf akademik dan staf pentadbiran terhadap kefahaman konsep 5s dan juga penghayatan budaya 5s dari aspek kebersihan, kekemasan, keceriaan dan keselamatan dan hipotesis alternatif yang dikaji diterima dan hipotesis null ditolak. Berdasarkan jadual menunjukkan bahawa kefahaman dan penghayatan dari aspek kebersihan tiada perbezaan manakala terdapat perbezaan diantara dua kumpulan staf ini dalam penghayatan dari aspek kekemasan, keceriaan dan keselamatan. Perbezaan diantara staf akademik dan staf pentadbiran terhadap penghayatan dari aspek kekemasan ialah kesan saiz variasinya iaitu hanya -0.12 variasi yang dihuraikan oleh staf akademik dan staf pentadbiran. Bagi penghayatan budaya 5s dari aspek keceriaan menunjukkan signifikan $p=0.009$ lebih kecil daripada 0.05 ($t=-2.711$). Oleh hal yang demikian, keputusan ini telah menunjukkan bahawa terdapat perbezaan didalam penghayatan budaya 5s didalam aspek keceriaan diantara staf pentadbiran dan staf akademik. Nilai variasi saiz perbezaan ini sangat kecil diantara staf akademik dan staf pentadbiran iaitu hanya -0.14 sahaja. Berdasarkan jadual diatas nilai signifikan $p=0.006$. Hasil keputusan ini adalah menunjukkan terdapat perbezaan penghayatan budaya 5s dari segi keselamatan. Maka hipotesis alternatif diterima. Variasi yang dihuraikan oleh staf akademik dan staf pentadbiran hanya saiz yang kecil sahaja iaitu hanya -0.16.

Jadual 3: Pengukuran regresi untuk semua pembolehubah kefahaman dan penghayatan budaya 5s

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		sig
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (konstant)	0.433	0.62		0.698	0.488
Kefahaman konsep 5s	0.185	0.125	0.155	1.482	0.144
Kebersihan	0.164	0.141	0.144	1.163	0.25
kekemasan	0.355	0.175	0.402	2.028	0.048
keceriaan	0.001	0.173	0.001	0.006	0.995
keselamatan	0.212	0.16	0.212	1.324	0.191

KEPUTUSAN

Objektif ketiga ini tercapai dengan melihat dapatan yang diperoleh didalam jadual di atas. Jadual 3 ini menunjukkan kefahaman konsep 5s terhadap prestasi kerja yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan iaitu 0.144. Oleh hal yang demikian, hipotesis alternatif ini ditolak. Jika dilihat pengaruhnya juga tiada disebabkan tiada hubungan. Kemudian, penghayatan budaya 5s dari aspek kebersihan yang menunjukkan ia tidak signifikan juga diantara prestasi kerja iaitu 0.25 sangat tinggi dari aras signifikannya 0.05 dan juga tiada pengaruh iaitu betanya (unstandardized Coefficient) 0.164. Oleh itu, hipotesis ini ditolak. Penghayatan dari segi kekemasan pula menunjukkan mempunyai pengaruh yang kuat dan bersignifikan dengan prestasi kerja. Signifikan bagi nilai ini ialah pada tahap 0.048. Oleh itu, jelaslah bahawa pembolehubah penghayatan bagi kekemasan merupakan pembolehubah bebas yang paling kuat berpengaruh terhadap prestasi kerja kerana signifikan dan ia menunjukkan pengaruh yang paling kuat diantara pembolehubah iaitu pada nilai B ialah 0.35. Oleh itu, hipotesis yang dikaji diterima. Penghayatan budaya 5s dari aspek keceriaan juga menunjukkan tidak ada hubungan signifikan dengan prestasi kerja iaitu 0.99. Kemudian, berdasarkan kepada jadual diatas juga menunjukkan penghayatan budaya 5s dari aspek keselamatan tidak signifikan dengan prestasi kerja iaitu 0.191 dan juga tiada pengaruh.

PERBINCANGAN

Setelah selesai menjalankan analisis deskriptif dan juga infrensi, maka pengkaji akan menghuraikan berkaitan dengan dapatan kajian kes berdasarkan objektif yang telah dijalankan ini. Berdasarkan objektif pertama yang telah dibuat iaitu berkenaan dengan untuk mengetahui tahap kefahaman 5s ini dan juga tahap penghayatan budaya 5s ini dikalangan staf akademik dan juga staf pentadbiran menunjukkan tahap kefahaman terhadap 5s agak sama yang menunjukkan mereka faham berkaitan dengan 5s dan berkaitan dengan tahap penghayatan budaya 5s. Terdapat perbezaan sedikit didalam penghayatannya diantara dua kumpulan ini.

Objektif yang kedua ialah pengukuran ujian t dilakukan. Perbezaan penghayatan dari aspek kekemasan terdapat perbezaan kerana mungkin jika dilihat bilik staf akademik dengan staf pentadbiran sudah berbeza kerana staf pentadbiran tidak mempunyai bilik sendiri dan hanya ada meja sahaja dan tempat kerja mereka terdedah kepada pihak atasan dan orang maka mereka menjaga dengan baik. Staf akademik mempunyai bilik sendiri maka banyak barang yang boleh diletakkan dan menyebabkan mereka tidak menjaga kekemasan dan juga faktor tidak ada masa juga mempengaruhinya. Ini dibuktikan dengan melihat min staf pentadbiran lebih tinggi. Menurut Sutton dan Rafaeli (1987) kedua-dua suasana fizikal dan psikologi didalam persekitaran di tempat kerja diantara staf atasan dan bawahan akan mempengaruhi gelagat dan sikap pekerja tersebut. Selain daripada itu, terdapat perbezaan penghayatan dari segi keceriaan diantara staf akademik ialah disebabkan mungkin mereka fikir keceriaan bilik ini tidak penting kerana tiada siapa pun yang peduli sama ada bilik staf akademik ini ceria atau pun tidak dan faktor pengambilan sampel untuk staf akademik ini ramai lelaki maka mempengaruhi keputusan analisis. Menurut Abd. Rahim Abd. Rashid (2006) didalam artikelnya menjelaskan bahawa kebanyakan kaum wanita ini lebih lembut, suka keceriaan, kebersihan dan sentiasa kemas dan menjadi pekerja yang sentiasa cekap berbanding lelaki yang cenderung untuk tidak kisah terhadap tempat kerjanya. Dari segi penghayatan keselamatan pula ia terdapat perbezaan kerana staf akademik tidak terlalu mementingkan keselamatan di tempat kerjanya berbanding dengan staf pentadbiran kerana mungkin sebab barangan dibilik staf akademik adalah hak milik mereka sendiri maka mereka tidak peduli jika rosak dan ia tidak sama dengan staf pentadbiran dimana mereka menjaga keselamatan barangan di tempat kerja kerana kebanyakannya bukan milik mereka jika dilihat min juga lebih tinggi.

Kemudian, objektif ketiga ini pula ialah dapat dilihat melalui pembolehubah yang mana paling berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan analisis hipotesis alternatif ini ditolak. Ini disebabkan oleh tiada pengaruh yang kuat dan signifikan diantara keduanya ini mungkin kerana walaupun staf cukup faham atau kurang faham ia tidak akan memberi pengaruh kepada prestasi kerja mereka kerana prestasi kerja berkaitan dengan tingkah laku dan motivasi seseorang sahaja. Kemudian, penghayatan budaya 5s dari aspek kebersihan ini tidak signifikan kepada prestasi kerja kerana penghayatan kebersihan ditempat kerja bukanlah menjadi ukuran terhadap prestasi kerja staf kerana ia berdasarkan sifat peribadi seseorang sahaja. Penghayatan budaya 5s dari aspek kekemasan ini berpengaruh dan signifikan dengan prestasi kerja adalah disebabkan jika staf menjaga kekemasan ditempat kerja maka prestasi kerja mereka akan meningkat. Ini kerana melalui kekemasan yang dilakukan dapat membantu mereka untuk mendisiplinkan diri, dan memberi ketenangan untuk bekerja maka prestasi kerja mereka akan meningkat.

Kemudian, tidak terdapat pengaruh yang signifikan diantara penghayatan budaya 5s dari segi keceriaan kerana keceriaan di tempat kerja hanyalah satu nilai tambah terhadap persekitaran kerja tidak ada kaitan dengan prestasi kerja. Oleh itu, ia tidak memberi pengaruh yang kuat kepada prestasi kerja. Menurut Sartika Hayulinanda Halim (2012) menjelaskan untuk

memotivasikan pekerja terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya iaitu ia dari aspek instrinsik berkenaan didalam dirinya sendiri dan lain-lain. Penghayatan budaya 5s dari segi keselamatan tidak memberi pengaruh yang signifikan kepada prestasi kerja kerana menjaga keselamatan ditempat kerja atau tidak akan memberi pengaruh kepada prestasi kerja. Menurut Sharifah dan Ahmad Shukri (2006) menjelaskan pekerja yang bekerja di organisasi awam seringkali mengabaikan keselamatan di tempat kerja.

LIMITASI DAN CADANGAN UNTUK KAJIAN SETERUSNYA

Untuk menjalankan kajian kes ini terdapat masalah dan limitasi yang dihadapi oleh pengkaji. Para responden ini menjawab soalan dengan memberikan jawapan sangat setuju sahaja atau jawapan yang memberi maksud yang positif sahaja sedangkan melalui pemerhatian pengkaji mereka ini tidak menghayati budaya 5s ini ditempat kerja. Ini berkemungkinan disebabkan oleh para responden berasa terancam dan ragu-ragu terhadap kerahsiaan kajian ini walaupun dijamin oleh pengkaji. Kekangan masa untuk menyiapkan kajian ini menyebabkan kajian ini kemungkinan mempunyai kelemahan dan maka menyebabkan kelewatan didalam pengumpulan data dan tidak semua set soal selidik dikembalikan kepada pengkaji. Melalui kajian ini kemungkinan mempunyai kelemahan, maka pengkaji yang seterusnya jika ingin membuat kajian berkaitan boleh memperbaiki kelemahan yang dilakukan dan boleh mengambil input-input yang berguna. Kemudian, pengkaji ini hanya memfokuskan untuk pengagihan set soal selidik ini hanya kepada tiga buah pusat pengajian sahaja, maka untuk pengkaji yang akan datang perlu memperluaskan lagi skopnya itu dan mengambil banyak sampel lagi.

RUJUKAN

- Kadikon.S., & Narawi. L.(2000). Persepsi staf terhadap amalan 5s Menurut pendekatan islam hadhari . Kajian di pejabat bendahari , UTM. *Persepsi Staf Terhadap Amalan 5S Menurut Pendekatan Islam Hadhari. Kajian Di Pejabat Bendahari, UTM.*, (1-14).
- Maizatul Akma Mohammad (2010). *Satu Kajian Kes Mengenai Amalan Budaya Berkualiti Dan Implikasinya*, Vol (9)(1-14).
- Johari, A.M. & Mohd Mokhtar. N. F. H. (2010) . *Amalan 5s Dalam Kalangan Staf Jabatan Kejuruteraan Mekanikal, Ptss Di Tempat Kerja*, (1-8)
- Jantan.N., & Abidin. Z. Z. (2009). *Kajian Terhadap Impak Pelaksanaan Amalan 5s Di Kalangan Politeknik Merlimau Melaka*, (1-10).
- Zakaria.N. Z. A., Rosli. H. F., & Omar. I, F. *Hubungan Tingkah Laku Kepimpinan Dengan Budaya 5s Dalam Kalangan Kakitangan Sokongan Dalam Sektor Awam Di Putrajaya*.(1-11)
- Onget, A., & Hepeni, A. (2000) . *Persepsi kakitangan sokongan terhadap amalan pengurusan kualiti menyeluruh: kajian kes di Pejabat Residen, pejabat-pejabat Daerah Samarahan, Serian dan Simunjan* .(1-24) .(Doctoral dissertation, Universiti Malaysia Sarawak).
- MPC(2012). *Kajian kes: Amalan persekitaran berkualiti melalui pendekatan amalan 5s*.(1-16)
- Shafiee, M. S., dan Mohd Affandi. H (2000). *Kecemerlangan Pentadbiran Dasar dan Amalan Dalam Islam. Kuala Lumpur Institut Tadbiran Awam Negara*.

- Rimawan, E., dan Sutowo. E.,(2001). *Analisis Penerapan 5s + safety pada area warehouse di pt. multifilling mitra Indonesia. Teknik industry university Mercubuana Jakarta*
- Suwondo, C. (2012). *Penerapan budaya kerja unggulan 5s (seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke) di Indonesia. Pengajar PPs. Magister Manajemen IBM ASMI, Universitas Borobudur.*
- Gheorghe, A. (2008). The 5S strategy for continuous improvement of the manufacturing processes in autocar exhaust. *Management & Marketing*, 3(4), 120
- Michalska, J., & Szewieczek, D. (2007). The 5s methodology as a tool for improving the organisation . *Journal Of Achievements In Materials And Manufacturing Engineering*, 24(3).
- MPC.(2008) Annual Productivity Report 2008. *Malaysia Productivity Report*, 41. Diakseskan pada 18 oktober daripada <http://www.mpc.gov.my/files/APR2008/Chap3.pdf>